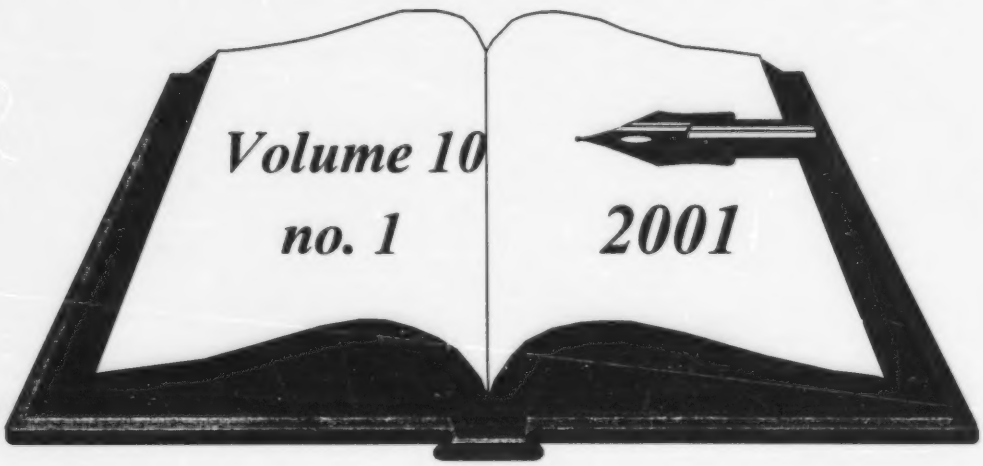
New Nouveau
Brunswick

Collective Bargaining in New Brunswick



ISSN 1193-3437

Department of Training &
Employment Development

101-04899/

FORWARD

Collective Bargaining in New Brunswick is a quarterly report which contains summaries of collective bargaining settlements and grievance arbitration awards that are filed with the Department.

The data contained in this issue are derived from 26 settlements and 5 awards which were received by the Department during the period of January 1, 2001 to March 31, 2001.

It should be noted that notwithstanding the information contained in this report, the only authoritative documents for this type of information are the collective agreements and arbitration awards themselves. These documents are available for viewing through this office and may be purchased in copy form at a cost of $ 0.20 per page (plus H.S.T.). When requesting information on a specific collective agreement or arbitration award, the corresponding reference number indicated in the report should be specified.

The Industrial Relations Branch wishes to acknowledge the cooperation of individuals representing Management and Labour who have promptly provided the information necessary for the completion of this issue. If you should have any questions or concerns, please contact this office at (506) 453-2261.

PAUL J. LEPAGE, Acting Director
Industrial Relations Branch
Department of Training & Employment Development
P. O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

CONTENTS

INDEX OF SETTLEMENTS v

DEFINITIONS vii

GLOSSARY OF COST OF LIVING ALLOWANCE (COLA) TERMS ix

SETTLEMENTS

Accommodation Food and Beverages Industry 3
Construction 4
Finance and Insurance 6
Educational Services 7
Government Service 10
Health and Social Services 15
Manufacturing 24
Mining 28
Other Services 29
Trade 31
Transportation, Communications and Other Utilities 32

GRIEVANCE ARBITRATION AWARDS 33

APPENDICES - Summary of Charts and Tables 39

Chart 1 - COLA's in New Brunswick (2000 Settlements) 41
Chart 2 - COLA's in New Brunswick (1999 Settlements) 41
Chart 3 - Duration in Months of Collective Agreements (2000 Settlements) 42
Chart 4 - Duration in Months of Collective Agreements (1999 Settlements) 42

Table I - Wage Increase by Industry 1999 43
Table II - Wage Increase by Industry 2000 44
Table III - Wage Increase by Industry 2001 44

INDEX TO SETTLEMENTS REPORTED

Employer and Location	Union	Page
Canadian Blood Services, New Brunswick Centre, Saint John	Canadian Union of Public Employees, Local 2069	18
Centre Père J. Angus MacDonald	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2079-01	15
City Hotels Limited, Operating as Hotel République (formerly Aylwards Atlantic Limited) Edmundston	Labourers' International Union of North America, Local 900	3
City of Miramichi	Canadian Union of Public Employees, Local 3863	10
Dalhousie Industrial Credit Union Ltd.	United Steelworkers of America, Local 9270	5
Edmundston Emergency Medical Service Inc., Edmundston	Canadian Union of Public Employees, Local 3285	20
Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc.	International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 1555	4
Good Samaritan EMS Ltd.	Good Samaritan Paramedic Association	22
Groupe Qualité Lamèque Ltée (division Tourbière de Pokesudie)	Métallurgistes Unis d'Amérique, local 9254	28
L'Association Coopérative des Pêcheurs de l'Ile Ltée, Lamèque	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) Local 1727	24
Les Ambulances de la Péninsule Limitée, Shippagan	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4113	16

Employer and Location	Union	Page
McGovern Ambulances NB Inc.	Canadian Union of Public Employees, Local 4218	23
Memramcook Institute	Canadian Union of Public Employees, Local 1044	7
Moulées Atlantic Feed Ltée/Ltd.	Syndicat de gros, de détail à rayons, section locale 1065	24
New Brunswick East Coast Railway	The Brotherhood of Maintenance of Way Employees	32
New Brunswick Regional Council of Carpenters Millwrights and Allied Workers	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 37	29
Norampac Inc., Moncton Division (formerly Domtar Packaging Corrugated Container Division)	Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 882	25
Produits Belle Baie Limitée	Syndicat Acadien des Travailleurs Affiliés et des Pêches, local 4, SATAP	26
The Rothesay Regional Joint Board of Police Commissioners	Canadian Union of Public Employees, Local 1905	11
SERCA Food Service Inc., NASYS Division, Moncton Branch	National Automobile, Aerospace, Transport and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 4500	30
Tantramar Ambulance Services Ltd., Shediac, Cap Pele Ambulance Service Ltd., Tantramar / Beausejour Ambulance Service Ltd.	Tantramar / Beausejour Paramedic Association	23
Town of Sackville	Canadian Union of Public Employees, Local 4272	13
Town of Sussex	Canadian Union of Public Employees, Local No. 2163	12

Employer and Location	Union	Page
St. Thomas University, Fredericton	Faculty Association of the University of St. Thomas	8
St. Thomas University, Fredericton	Faculty Association of the University of St. Thomas (Part-time Faculty Unit)	8
Ville de Caraquet	Canadian Union of Public Employees, Local 1470	13

DEFINITIONS

AVERAGE RATE: The rate of pay the nearest to the average of the lowest and highest rate of pay a permanent full-time employee could earn at the termination of the previous agreement.

BASE RATE: The straight-time rate of pay per hour, excluding premiums, incentive bonuses, etc. This is not necessarily the lowest rate nor the highest rate but usually an established benchmark rate by the parties for purposes of negotiations.

LOWEST RATE: Lowest rate of pay a permanent full-time employee could earn at the termination of the previous agreement.

WEIGHTED AVERAGE: This arithmetic means, dependent on the composition of the work force, is established prior to negotiations and is generated by calculating the actual total wage cost for all employees covered by the settlement and dividing said cost by the number of employees.

GLOSSARY OF COST OF LIVING ALLOWANCE (COLA) TERMS

C.P.I.: Consumer Price Index

COST OF LIVING ESCALATOR OR COST OF LIVING ALLOWANCE (COLA):

A cost of living escalator or COLA is a clause in a collective agreement which adjusts wage (or salary) rates reflecting changes in the specified price index. All have a formula which converts changes in a CPI into wage changes. It is designed to offset erosion of real wage levels by inflation.

CAP OR MAXIMUM:

A capped formula makes adjustments to hourly rates according to CPI changes but provides a maximum for each contract year or the cap may limit escalation over the contract term as a whole; e.g. capped at $ 0.05 per quarter and capped at $ 0.15 per year.

CONTINUING:

Hourly rates or salaries are adjusted automatically according to CPI changes.

GUARANTEED:

Some cost of living clauses guarantee that a certain increase will be granted by a certain date. If the CPI movement has not generated the guaranteed increase under the formula then that increase automatically comes into effect on the specified date.

TRIGGERED FORMULA:

A triggered formula does not operate until (usually percentage) change in the CPI brings the formula into operation. For example in a two-year collective agreement a triggered formula might grant $ 0,01 for each 0,5 change in the CPI after the index has risen a full 10,0 %. Often the formula must be re-triggered in each contract year. For example, the formula operated after a 10,0 % increase in the CPI has occurred in any contract year.

SETTLEMENTS

ACCOMMODATION FOOD AND BEVERAGES INDUSTRY

City Hotels Limited, Operating as Hotel République (formerly Aylwards Atlantic Limited) Edmundston and the Labourers' International Union of North America, Local 900

Reference Number: C-286-02

36 months (2000 03 04 to 2003 03 03)

Date settlement was reached: 2000 09 14

Wages: Lowest Rate (based on previous agreement) - Waiter / Waitress - $6.76 per hour.

Increases:	effective date	general increase
	2000 03 04	$0.26 to $1.19*
	2001 03 04	$0.15 to $0.25*
	2002 03 04	$0.15 to $0.25*

*depending on classification

CONSTRUCTION

Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc. and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 1555

Reference number: E-001-03

20.22 months (2000 10 24 to 2002 06 30)

Date settlement was reached : 2000 10 24

Geographical Scope: Counties of Albert, Westmorland and Kent

Wages: Cost to the employer per employee per hour worked:

	Effective Dates		
Work A	Previous	2000 10 24	2001 07 01
Journeyman Rate	$20.59	$21.04	$21.49
Vacation Pay 11%	2.26	2.31	2.36
Health & Welfare	3.72	3.72	3.72
IBEW Training Fund	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16
TOTALS	$27.03	$27.53	$28.03

	Effective Dates		
Work B	Previous	2000 10 24	2001 07 01
Journeyman Rate	$19.24	$19.69	$20.14
Vacation Pay 11%	2.12	2.17	2.22
Health & Welfare	3.35	3.35	3.35
IBEW Training Fund	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16
TOTALS	$25.17	$25.67	$26.17

	Effective Dates			
Work C	Previous	2000 10 24	2001 07 01	2002 01 01
Journeyman Rate	$16.39	$17.29	$17.74	$18.19
Vacation Pay 11%	1.80	1.90	1.95	2.00
Health & Welfare	3.35	3.35	3.35	3.35
IBEW Training Fund	.08	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16	.16
TOTALS	$22.00	$23.00	$23.50	$24.00

CONSTRUCTION

Electrical Contractors Association of New Brunswick Inc. and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 1555

Reference number: E-001-03

20.22 months (2000 10 24 to 2002 06 30)

Date settlement was reached : 2000 10 24

Geographical Scope: Counties of Albert, Westmorland and Kent

Wages: Cost to the employer per employee per hour worked:

	Effective Dates		
Work A	Previous	2000 10 24	2001 07 01
Journeyman Rate	$20.59	$21.04	$21.49
Vacation Pay 11%	2.26	2.31	2.36
Health & Welfare	3.72	3.72	3.72
IBEW Training Fund	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16
TOTALS	$27.03	$27.53	$28.03

	Effective Dates		
Work E	Previous	2000 10 24	2001 07 01
Journeyman Rate	$19.24	$19.69	$20.14
Vacation Pay 11%	2.12	2.17	2.22
Health & Welfare	3.35	3.35	3.35
IBEW Training Fund	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16
TOTALS	$25.17	$25.67	$26.17

	Effective Dates			
Work C	Previous	2000 10 24	2001 07 01	2002 01 01
Journeyman Rate	$16.39	$17.29	$17.74	$18.19
Vacation Pay 11%	1.80	1.90	1.95	2.00
Health & Welfare	3.35	3.35	3.35	3.35
IBEW Training Fund	.08	.08	.08	.08
IBEW Industry Improvement Fund	.20	.20	.20	.20
ECANB Training Fund	.02	.02	.02	.02
ECANB Association Fund	.16	.16	.16	.16
TOTALS	$22.00	$23.00	$23.50	$24.00

FINANCE AND INSURANCE

Dalhousie Industrial Credit Union Ltd. and the United Steelworkers of America, Local 9270

Reference Number: D-072-02

36 months (2000 03 01 to 2003 02 28)

Date settlement was reached: 2000 09 21

Wages: Lowest Rate (based on previous agreement) - Teller - $11.05 per hour.

Increases:	effective date	general increase
	2000 09 01	1.0%
	2001 09 01	2.5%
	2002 09 01	2.5%

Health Benefit: The Credit Union will pay an amount equal to 75% (50%) of the premium as if the employees belonged to the Credit Union Central's Blue Cross plan.

Pension (NEW): The Credit Union will match, on a dollar for dollar basis, employe's contributions to their pension plan to a maximum of 5% of their gross weekly earnings.

Signing Bonus: $100.00

EDUCATIONAL SERVICES

Memramcook Institute and Canadian Union of Public Employees, Local 1044

Reference Number: M-068-01

24 months (2000 07 01 to 2002 06 30)

Date previous settlement expired: 2000 06 30

Date settlement was reached: 2000 11 0230 mars 2001

Wages: Lowest Rate - Waiter - $7.25 per hour.

Increases:	effective date	hourlyl increase
	2000 11 01	$0.10
	2001 06 01	$0.15
	2002 01 01	$0.05

Salaries: An employee assigned to temporarily fill temporarily a position which recommends a higher rate of salary than that paid for such an employee's regular position shall receive the higher rate for all hours worked (if the assignment is for 7 1/2 hours or more).

General: Employees working in the food service sector, Restaurant, Cafeteria and Salon Bar (Restaurant and Cafeteria) will be allowed one free meal per shift.

St. Thomas University, Fredericton and Faculty Association of the University of St. Thomas

Reference Number: S-094-01

48.04 months (1999 07 01 to 2003 06 30)

Date settlement was reached: 2000 06 01

Wages: Lowest Rate - Lecturer - $38,059 per annum.

Increases:	effective date	general increase
	1999 07 01	2.0%
	2000 07 01	3.0%
	2001 07 01	2.5%*
	2002 07 01	2.5%*

*Triggered Cost of Living Adjustment applicable

Office Space and Equipment (NEW):

All employees will be provided with an office, except when on leave, and a standard model computer as adopted by computing services. The University will replace computers every 4 years.

St. Thomas University, Fredericton and Faculty Association of the University of St. Thomas (Part-time Faculty Unit)

Reference Number: S-094-02

48.04 months (1999 07 01 to 2003 06 30)

Date settlement was reached: 2000 08 01

Wages: Lowest Rate - Part-time Instructor - $3428 for each half credit (or equivalent) taught

Increases:

Employees appointed to esbablished positions:

effective date	general increase
1999 07 01	2.0%
2000 01 01	4.5%
2000 07 01	3.0%
2001 07 01	2.5%*
2002 07 01	2.5%*

Part-time Instructors:

effective date	general increase
1999 07 01	2.0%
2000 07 01	3.0%
2001 07 01	2.5%*
2002 07 01	2.5%*

* Triggered - Cost of Living Allowance

Pension Plan:

Contributions to the pension plan shall be:
Employer contribution 6% (13%) of normal salary

Teaching Enhancement Allowance (NEW):

Effective September 1, 2000 a teaching enhancement allowance equal to $50.00 per half credit course taught shall be made available to Schedule A employees.

GOVERNMENT SERVICE

City of Miramichi and Canadian Union of Public Employees, Local 3863

Reference Number: M-232-03

42.09 months (1999 07 01 to 2002 12 31)

Date settlement was reached: 2000 11 17

Wages: Lowest Rate - Office Clerk I - $11.32 per hour.

Increases:	effective date	general increase*
	1999 07 01	1.0%
	2000 01 01	1.75%
	2001 01 01	1.75%
	2002 01 01	1.75%

* NOTE: wage increases plus job evaluation adjustments of percentage of difference of job rate.

Temporary Transfer (NEW):

Should the employee replace the temporary position in excess of 5 consecutive working days, he will be paid the rate of the classification.

Temporaries (NEW):

It is agreed that the temporary employee will be paid 80% of the classified rate of pay.

Bereavement Leave - Mourners Leave (NEW):
One half a day leave may be granted without loss of salary or wages to attend a funeral as a pallbearer during the working shift of the employee.

The Rothesay Regional Joint Board of Police Commissioners and Canadian Union of Public Employees, Local 1905

Reference Number: R-058-02

49.02 months (2000 06 01 to 2004 06 30)

Date settlement was reached: 2000 11 22

Wages: Lowest Rate: (based on previous agreement) - $10.21 per hour

Increases:	effective date	hourly/general increase
	1999 06 01	$3.00
	2000 06 01	2.5%
	2001 01 01	2.5%
	2001 07 01	2.5%
	2002 01 01	2.5%
	2002 07 01	Cost of Living + 1%
	2003 07 01	Cost of Living + 1%

Overtime: Court Outside Regional Limits Meal Allowance - $35.00 ($30.00) per day; breakfast $7.00 ($6.00), lunch $11.00 ($9.00) and dinner $17.00 ($15.00).

Travel: Employee is on course at employer business shall be provided $8.00 ($6.00) per day to a maximum of $42.00 per week.

Sick Leave: Shall be earned at the rate of one and one-half days for every month of service to a maximum of 200 days (150).

Union Sick Leave Bank (NEW):

The Employer and the Union shall establish a joint sick leave bank committee with credits accumulated by deductions of one day per annum from each employee's accumulated sick leave. The committee may, by withdrawal from the Sick Leave Bank, grant sick leave with pay to an employee who, for example, through a prolonged illness, has exhausted his/her sick leave credits, vacation, floater days off and accumulated time owed.

Retirement Sick Leave (NEW):

Employees having sick leave to their credit shall, after 5 years of service and upon retirement receive 50% of said sick leave in salary to a max of 125 days.

OR

Employees retiring due to age or illness after five (5) years of service shall receive one month salary for each five (5) years of service or fraction thereof to a maximum of six (6) months salary.

Employees shall have the option of choosing either of the above two (2) options upon retirement due to age or illness.

The Town of Sussex and the Canadian Union of Public Employees, Local No. 2163

Reference Number: S-060-02

36 months (2001 01 01 to 2003 12 31)

Wages: Lowest Rate: Labourers - $16.30 per hour

Increases:	effective date	general increase
	2001 01 01	2.0%
	2002 01 01	2.2%
	2003 01 01	2.2%

Shift Premium: The employer shall pay the employee a shift premium of $0.30 ($0.25) per hour for shift work between 4:00 p.m. to midnight.

Premium Pay (NEW):

Employees instructed to engage in live sanitary sewer work shall be paid a premium of $0.30 per hour whether on regular or overtime work.

Employees working with liquid chlorine shall be paid a premium of $0.30 per hour whether on regular or overtime work.

Tradesman Tools (NEW):

Any employee who is required to supply Tradesman Tools to be available throughout the year shall be paid $100.00 per year to cover wear and tear of the Tools.

Town of Sackville and the Canadian Union of Public Employees, Local 4272

Reference Number: S-061-04

54.09 months (1998 07 01 to 2002 12 31)

Date settlement was reached: 1999 10 12

Wages:	Increases:	effective date	general increase
		1999 07 01	2.0%
		2000 01 01	2.0%
		2001 01 01	2.0%
		2002 01 01	2.0%

Ville de Caraquet and the Canadian Union of Public Employees, Local 1470

Reference Number: C-086-03

48.04 months (2000 07 01 to 2004 06 30)

Date settlement was reached: 2000 12 18

Wages: Lowest Rate: Museum Clerk - $11.91 per hour

Increases:	effective date	general increase
	2000 07 01	2.0%
	2001 01 01	1.0%
	2001 07 01	1.0%
	2002 01 01	1.0%
	2002 07 01	1.0%
	2003 01 01	1.0%
	2003 07 01	1.0%

Retirement Allowance (NEW):

When an employee retires with at least 15 years of service, he will be paid 50% of the unused sick leave benefits. If the employee retires with at least 25 years service he will be paid 55% of the unused balance.
55% (50%) of paid by employer; 45% (50%) paid by employee

HEALTH AND SOCIAL SERVICES

Le Centre Père J. Angus MacDonald and and le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2079-01

Reference Number: M-188-01

36.04 months (1999 04 01 to 2002 03 31)

Date previous settlement expired: 1999 03 31

Date settlement was reached: 2000 01 19

Wages: Housekeeper - $10.54 per hour.

Increases:	effective date	general increase
	1999 04 01	1.0%
	1999 10 01	0.5%
	2000 04 01	1.0%
	2000 10 01	0.8%
	2001 04 01	1.0%
	2001 10 01	0.8%

Bereavement Leave:

On request an employee can obtain a bereavement leave in the case of the death of a spouse, son, daughter without loss of pay for a maximum of 7 consecutive days (5 consecutive days), one must be the day of the funeral.

Vacation:

OLD (previous agreement)	
Service	**Days / month**
less than 1 year	1.25
One year and less than 5 years	1.25
More than 5 years and less than 20 years	1. 2/3
More than 20 years	2 1/2

NEW (current agreement)	
Service	**Days / month**
1 year	1.25
5 years and less than 16 years	1.66 per month
17 years and less than 18 years	1.75 per month
18 years and less than 19 years	1.19 per month
19 years and less than 20 years	2 per month
More than 20 years	2.08

Les Ambulances de la Péninsule Limitée, Shippagan and le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4113

Reference Number: A-137-01

16.08 months (2000 11 28 to 2003 03 31)

Date settlement was reached: 2000 11 28

Wages: Lowest Rate: Emergency Medical Technician: $13.20 per hour.

Increases:	effective date	general increase
	2000 07 01	1.5%
	2001 04 01	to be negotiated in accordance with approved increase by the Department of Finance

Hours of Work:
Normal work period will consist of 42 (40) hours over a two week period.

Holidays (NEW):
Queen's Birthday

Vacation: Calculated on the basis of 12 (8) hours per day 42 (40) hours per week.

1 year to 5 years - 7 shifts (1 year to 6 years - 10 working days)
6 years to 10 years - 11 shifts (7 years to 14 years - 15 working days)
11 years to 17 years - 13 shifts (15 years and more - 20 working days)
18 years and more - 15 shifts

Vaccination (NEW):
All required vaccination will be paid by the Employer.

On Call: All on-call employees recalled to work will be enumerated 2 hours at the applicable rate for the overtime hours.

Clothing: The Employer will supply one time per year:
1 long sleeve shirt
2 short sleeve shirts
1 wool sweather
2 pair of pants

Once every 2 years, the Employer will supply:
1 all season weather coat
1 paid of boots ($100.00)

Insurance (NEW):
The Employer agrees to provide Health Insurance and Life Insurance.
Premium will be:
Individual Plan - 50% by the Employer and 50% by the Employee.
Family Plan - 40% by the Employer and 60% by the Employee.

Canadian Blood Services, New Brunswick Centre, Saint John and the Canadian Union of Public Employees, Local 2069

Reference Number: R-029-02

36.04 months (1999 01 01 to 2001 12 31)

Date settlement was reached: 2000 05 29

Wages: Lowest Rate: Receptionist - $8.94 per hour.

Laboratory Technologists:

During the term of this Agreement the Employer agrees to adjust the rates of pay for the Laboratory Technologists II and II and IV to be equal to and effective on the date shown in the Agreement(s) for Medical Laboratory Technologists II, III and IV that will be agreed to up to and including December 31, 2001, between the Treasury Board and the New Brunswick Public Employees Association, Group: Laboratory and Medical.

Laboratory Helpers:

During the term of this Agreement, the Employer agrees to adjust the rates of pay for Laboratory Helpers to be equal to and effective on the dates shown in the Agreement for Pay Range 10 (Patient Services), that will be agreed to, up to and including December 31, 2001, between the Treasury Board and the Canadian Union of Public Employees representing the following groups: Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation, Institutional Services and Patient Services under part III of the Public Services Labour Relations Act, New Brunswick.

Stores Accountant:

During the term of this Agreement the Employer agrees to adjust the rates of pay for Stores Accountant to be equal to and effective on the dates shown in the Agreement for Pay Range 18 (Clerical, Stenographic) that will be agreed to up to and including December 31, 2001, between the Treasury Board and the Canadian Union of Public Employees representing the following groups: Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation, Institutional Services and Patient Services under Part III of the Public Services Labour Relations Act, New Brunswick.

Clerk Typists:

During the term of this Agreement, the Employer agrees to adjust the rates of pay for Clerk Typists to be equal to and effective on the dates shown in the Agreement for Pay Rate 9 (Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation) that will be agreed to up to and including December 31, 2001, between the Treasury Board and the Canadian Union of Public Employees representing the following groups: Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation, Institutional Services and Patient Services under Part III of the Public Services Labour Relations Act, New Brunswick.

Building Custodians and Donor Service Representatives:

During the term of this Agreement, the Employer agrees to adjust the rates of pay for Building Custodians and Donor Service Representatives to be equal to the percentage or fixed amount of the wage adjustment agreed between the Treasury Board and the Canadian Union of Public Employees Local 1252 (as applied to CBS employees listed in Schedule A) and to be effective on the same dates; up to and including December 31, 2001.

N.B. The Employer undertakes to provide any retroactive adjustments by the second pay period following the date of signing of the Collective Agreement. Salary scales resulting from the foregoing, when available, will form part of this Appendix "A".

Paid Holidays (NEW):

Part-time, temporary and casual employees required to work any portion of a statutory holiday shall be paid at one and one half (1.5) times their regular rates for those hours falling on a statutory holiday.

Call Back: The Employer shall pay $0.30 ($0.25) per kilometre inclusive of all taxes (new) if the employee's own vehicle is used.

Call In & Shift Cancellation (NEW):

Employees who are provided less than eight (8) hours notice of shift cancellation shall be paid four (4) hours at straight time. At the discretion of the Employer, the employee may be assigned alternate duties for the four (4) hour period.

In Charge Premium (NEW):

Technologists assigned to be "in charge" shall be paid a premium equivalent to $0.70 for the portion of their shift during which they assume all elated responsibilities. Such employees shall be paid for a minimum of one hour.

Bereavement Leave (NEW):

All regular employees qualify for the following leave of absence with pay:

(i) At the time of death of an employee's spouse (including common-law) child, mother, father or fiance, five (5) consecutive scheduled work days with pay

(ii) For a brother, sister, legal guardian, grandparent, grandchild, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, sister-in-law; three (3) working days in conjunction with the day of the funeral;

(iii) For an aunt, uncle, niece or nephew, one days for the purpose of attending the funeral

(iv) For a close relative, other than those listed in (I), who resides in the employee's household, such employee may be granted up to five (5) consecutive scheduled work days with pay provided they make written application for approval by the Centre Director.

Emergency Leave (NEW):

Part-time employees will be paid emergency leave on a pro rata basis based on the employees' regular hours of work from the preceding year.

Uniform (NEW):

The Employer shall provide laboratory employees working with chemicals, which are subject to spills, with two (2) pairs of scrub (pants only) annually upon written request.

Retirement (lump sum payment) (NEW):

Such allowance to be pro-rated with respect to part-time employees.

Meal Allowance:

Lunch - $7.00 ($6.75)
Dinner - $14.00 (13.00)

Accommodation and Transportation:

The employee shall be provided with actual taxi fare up to a maximum of $15.00 ($12.00) to her place of residence.

Edmundston Emergency Medical Service Inc., Edmundston and the Canadian Union of Public Employees, Local 3285

Reference Number: E-070-01

36 months (2000 04 01 to 2003 03 31)

Wages: Lowest Rate: Emergency Medical Technician: $13.20 per hour.

Increases:	effective date	general increase
	2000 04 01	2.0%
	2001 04 01	2.0%
	2002 04 01	2.5%

Holidays (NEW):

Easter Monday;

The day fixed by proclamation of the Governor General-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;

The day fixed by proclamation of the Governor General-in-Council as the general day of thanksgiving;

Remembrance Day;

Boxing Day

Vacation: A full time employee shall receive vacation leave for each vacation pay year as follows:

0 - 1 year - 96 hours (0- 2 years - 84 hours)
1 - 5 years - 240 hours (2 - 10 years - 126 hours)
6 years and over - 288 hours (10 years and over - 168 hours)

Bereavement Leave (NEW):

Employee entitled to leave with pay of two (2) scheduled work shifts (up to one day) in the event of the death of the employees brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, mother-in-law, grandparents.

Training (NEW):

Education leave - when an employee is authorized to take a leave for education purposes, that employee will receive regular rate of pay for the leave without loss of seniority.

The employer agrees to pay each employee $30.00 for a maximum of $8.00 per day in as much as the training is outside the employee's work hours.

Employee Benefit Plan:

The Employer shall contribute 3% of the regular earnings based on 42 hours per week to all full time employees in a form of a REER.

The Employer shall pay the immunization vaccine for Hepatitis B and the boosters.

On Call Premium:

Effective date	rate per hour
2000 04 01	$2.55 ($2.50)
2001 04 01	$2.60
2002 04 01	$2.65

Ambulance Transfers:

Quebec	$140.00 (125.00)
Saint John	$160.00 (145.00)
Halifax	$250.00 (230.00)
Fredericton	$125.00 (110.00)
Moncton	$175.00 (160.00)
Campbellton	$95.00 (85.00)
Rimouski	$75.00 (85.00)
Montréal	$190.00 (175.00)

NEW: An amount of $12.00 is provided if the regular / normal time of transfer exceeds three hours.

The Employer accepts a flat rate of $40.00 fee a transfer return on a double transfer.

Good Samaritan EMS Ltd. and Good Samaritan Paramedic Association

Reference Number: G-123-01

33.87 months (1998 04 08 to 2001 01 31)

First time agreement:

Full time employees with less than 1 year - $12.43
Full time employees with over 1 year - $13.45
Casual employees - $9.32

Call outs apply to Full time staff at 1.5

Standby is paid as 1 hour pay, for 3 hours served, at the applicable rate.

McGovern Ambulances NB Inc. and the Canadian Union of Public Employees, Local 4218

Reference Number: M-247-01

36.04 months (1999 06 01 to 2002 05 31)

Wages:

Increases:	effective date	general increase
	2000 06 01	1.5%
	2001 06 01	1.5%

Tantramar Ambulance Services Ltd., Shediac, Cap Pele Ambulance Service Ltd, Tantramar / Beausejour Ambulance Service Ltd. and Tantramar / Beausejour Paramedic Association

Reference Number: T-057-01

6.57 months (2000 09 13 to 2001 03 31)

Date settlement was reached: 2000 09 13

First time agreement

MANUFACTURING

L'Association Coopérative des Pêcheurs de l'Ile Ltée, Lamèque and le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada) Local 1727

Reference Number: L-026-03

35.51 months (2000 03 16 to 2003 02 28)

Date settlement was reached: 2000 03 16

Wages: Base Rate (based on previous agreement) - $7.90 hour.

Increases:	effective date	general increase
	2000 04 01	3% - 4% depending on classification
	2001 04 01	2.0%
	2002 04 01	2.0%

Moulées Atlantic Feeds Ltée/Ltd., Clair and le Syndicat de gros, de détail à rayons, section locale 1065

Reference Number: M-221-01

24.03 months (1998 11 01 to 2000 10 31)

Date settlement was reached: 1998 12 18

Wages: Lowest Rate (based on previous agreement) - Labourer - $10.15 per hour.

Increases:	effective date	hourly increase
	1998 11 01	$0.00 - $0.42 depending on classification
	1999 11 01	$0.00 - $0.40 depending on classification

Overtime / Call back:
If an employee is recalled to work outside his regular hours he will receive a $0.30 ($0.25) per kilometer allowance.

Norampac Inc., Moncton Division, Moncton (formerly Domtar Packaging Corrugated Container Divison) and the Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 882

Reference Number: N-098-01

48.04 months (2000 04 01 to 2004 03 31)

Wages: Lowest rate: (based on previous agreement) - Janitor - Watchman - $14.76

Increases:	effective date	general increase
	2000 04 01	2.0%
	2001 04 01	2.0%
	2002 04 01	2.0%
	2003 04 01	2.0%

Shift premium: A shift premium of $0.45 ($0.40) and $0.65 ($0.55) per hour shall be paid for the work performed on regularly scheduled multiple on fixed evening or night shifts commencing after 3:00 p.m. and 10:30 p.m.

Meal Allowance: When an employee is required to work overtime he shall receive:

effective date	amount
2000 04 01	$7.50
2001 04 01	$8.00
2002 04 01	$8.50

provided he works 2 hours or more.

Leave of absence (NEW):

If a leave of absence is for more than one year, his job will be posted.

An employee will be granted up to 2 years leave of absence for CEP Union Representatives and up to the 1st mandate if elected MLA.

Insurance: The Company will provide dependent life insurance at employees cost on the following basis:

(1) Spouse $10,000 ($7.000)
(2) Each unmarried child: 1 year but less than 19 years (wholly dependent on the employee for support) $5,000 ($2,000).

Accidental Death and Dismemberment:

Coverage in the amount of $35,000 ($27,000).

LTD: Benefit 50% of basic monthly earnings up to a maximum of $1750.00 ($1500.00)

Safety Shoes:

The Company will contribute once per year towards the purchase of safety shoes

effective date	amount
2000 04 01	$80.00 ($75.00)
2001 04 01	$85.00
2002 04 01	$90.00

Produits Belle Baie Limitée and le Syndicat Acadien des Travailleurs Affiliés et des Pêches, local 4, SATAP

Reference Number: P-035-02

24 months (2000 04 01 to 2002 03 31)

Date previous agreement expired: 2000 03 31

Date settlement was reached: 2000 05 17

Wages: Lowest rate: Herring production employee - $7.35 per hour.

Increases:	effective date	hourly increase
	2000 04 01	$0.10
	2001 04 01	$0.15

MINING

Groupe Qualité Lamèque Ltée (division Tourbière de Pokesudie) et les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 9254

Reference Number: G-106-01

19.99 months (2000 05 03 to 2001 12 31)

Date settlement was reached: 2000 05 03

Wages: Based on previous agreement - $10.30 per hour

Increases:	effective date	general increase
	2000 01 01	$0.20
	2001 01 01	$0.20

OTHER SERVICES

New Brunswick Regional Council of Carpenters Millwrights and Allied Workers and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 37

Reference Number: U-021-02

48.04 months (2000 05 01 to 2004 04 30)

Date previous settlement expired: 2000 04 30

Date settlement was reached: 2000 10 16

Wages: Lowest rate: Receptionist - $10.45 per hourr

Increases:	effective date	hourly increase
	2000 05 01	$1.00
	2001 05 01	$0.50
	2002 05 01	$0.50
	2003 05 01	$0.50

Summer Students (NEW):

Summer students will have no rights to recall and their membership in the union will cease upon lay-off. They will not be entitled to medical / dental coverage or employer RRSP contribution. Vacation pay will be as per the New Brunswick Employment Standards Act.

Regular employees will be offered overtime prior to offering it to summer students.

Severance Benefit (NEW):

When a regular employee is laid-off, they shall be entitled to a severance payment that is equal to 2 weeks pay per year of service.

On-call, pagers, cell phones (NEW):

The employee will receive one hour additional pay per day for being on call, carrying a pager or a cell phone on behalf of the employer.

Sick Leave: Sick Leave shall be accumulated at the rate of one day per month up to 12 work days (up to 2 weeks) at 100% of salary.

RRSP Contribution:

The employer agrees to pay a yearly sum equal to 3% of the gross pay for that year, which the employee may match for the purpose of contributing to an RRSP:

Effective date	Contribution Rate
2000 12 31	3.0%
2001 05 01	3.5% (3.0%)
2003 05 01	4.0%

Salary Protection (NEW):

When due to work force reduction an employee is assigned to a classification at a maximum salary which is lower than the employee's current rate of pay, the employee's salary shall be frozen at their former rate of pay.

TRADE

SERCA Food Service Inc., NASYS Division, Moncton Branch and National Automobile, Aerospace, Transport and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 4500

Reference Number: S-214-01

35.9 months (2000 09 24 to 2003 09 20)

Date settlement was reached: 2000 11 17

Wages: Lowest Rate - Packager - $10.37 per hour.

Increases:	effective date	hourly increase
	2000 09 24	$0.64 - $0.69 depending on classification
	2001 09 15	$0.32
	2002 09 15	$0.25

Lump Sum Payment:
effective date of ratification:
$510.00 for all active full time employees;
$50.00 for all active part time employees.

TRANSPORTATION, COMMUNICATIONS AND OTHER UTILITIES

New Brunswick East Coast Railroad and The Brotherhood of Maintenance of Way Employees

Reference Number: N-097-01

36.69 months (1997 12 12 to 2000 12 31)

Date settlement was reached: 1997 12 12

First time agreement.

GRIEVANCE ARBITRATION AWARDS

Reference number: B-130-04/01-2001

Ben's Limited and Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union, Local 406

Issue: Cleaning Allowance

Award: Grievance Dismissed

Date of Award : February 27, 2001

Nombre de pages : 16

Arbitrator: Donald MacLean

Reference number: E-024-02/01-2001

Eastland Industries Limited and United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local 1386

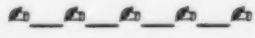
Issue: Posting of Position

Award: Grievance Dismissed

Date of Award : January 11, 20010

Nombre de pages : 12

Arbitrator: Brian D. Bruce



Reference number: T-013-02/01-2001

La Corporation municipale de la Ville de Travadie-Sheila and le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2505

Issue: Severance Pay

Award: Grievance Allowed

Date of Award : December 15, 2000

Nombre de pages : 9

Arbitrator: Donald MacLean

Reference number: P-112-03/01-2001

Pepsi Cola Canada Beverages Ltd. and United Food & Commercial Workers Union, Local 1288P

Issue: Bumping

Award: Grievance Dismissed

Date of Award : January 28, 2001

Nombre de pages : 12

Arbitrator: Brian D. Bruce

Reference number: S-061-03/01-2001

Town of Sackville and Canadian Union of Public Employees, Local 1188

Issue: Overtime

Award: Grievance Allowed

Date of Award : February 19, 2001

Nombre de pages : 25

Arbitrator: Raymond P. Gorman

APPENDICES

Summary of Charts and Tables

CHART 1
COLA's in New Brunswick (2000 Settlements)

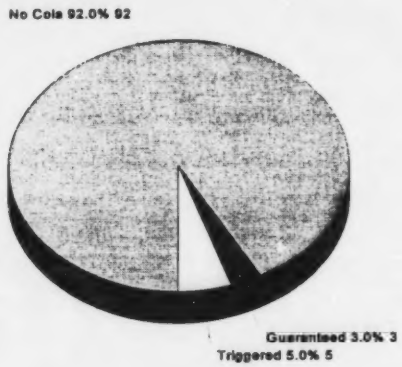


CHART 2
COLA's in New Brunswick (1999 Settlements)

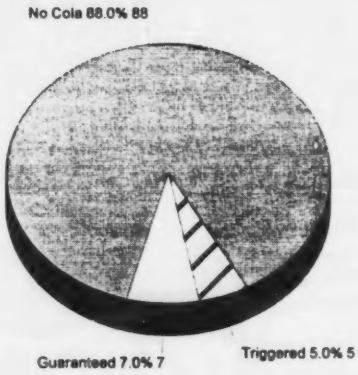


CHART 3
Average Duration in Months of Collective Agreements (2000 Settlements)

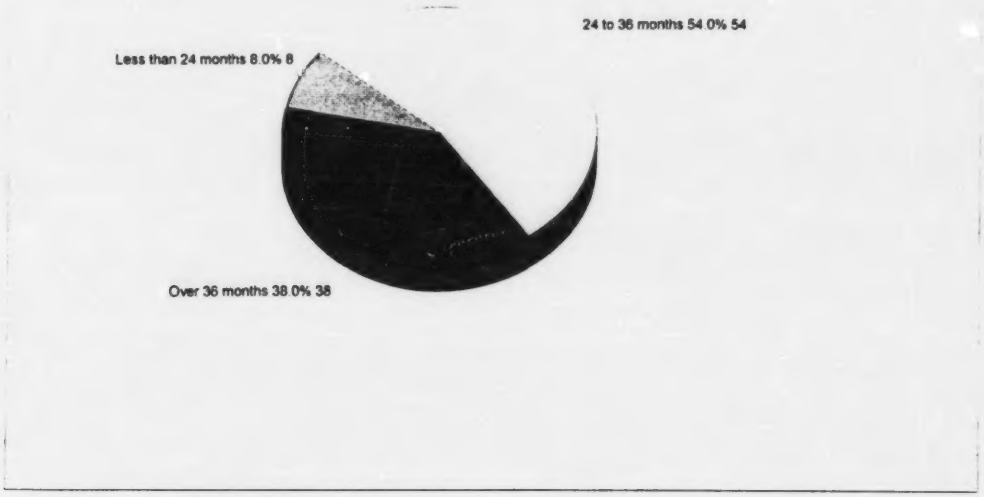


CHART 4
Average Duration in Months of Collective Agreements (1999 Settlements)

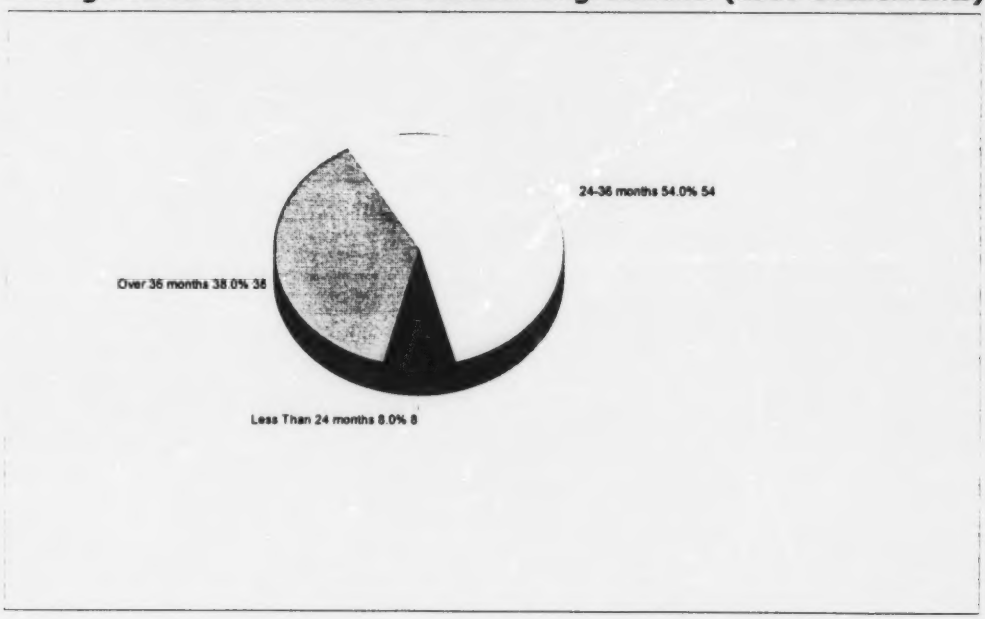


TABLE I
Wage Increase by Industry 1999

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average Increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	20	707	0.08	0.98
Business Service	1	9	0.00	0.00
Construction	78	4 767	0.15	0.66
Educational Service	18	2 307	0.15	0.88
Finance and Insurance	5	235	0.03	0.36
Forestry	12	613	0.12	0.86
Government Service (Municipalities)	61	2 662	0.22	1.30
Health and Social Service	92	3 563	0.13	1.16
Manufacturing	120	13 702	0.16	0.97
Mines, Quarries and Oil Wells	15	1 528	0.21	1.36
Other Services	22	368	0.17	1.79
Trade	34	3 024	0.02	0.16
Transportation, Communications and Other Utilities	17	462	0.34	2.46
TOTAL	**495**	**33 948**	**$ 0.15**	**0.92 %**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

TABLE I
Wage Increase by Industry 1999

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	20	707	0.08	0.98
Business Service	1	9	0.00	0.00
Construction	78	4 767	0.15	0.66
Educational Service	18	2 307	0.15	0.88
Finance and Insurance	5	235	0.03	0.36
Forestry	12	613	0.12	0.86
Government Service (Municipalities)	61	2 662	0.22	1.30
Health and Social Service	92	3 563	0.13	1.16
Manufacturing	120	13 702	0.16	0.97
Mines, Quarries and Oil Wells	15	1 528	0.21	1.36
Other Services	22	368	0.17	1.79
Trade	34	3 024	0.02	0.16
Transportation, Communications and Other Utilities	17	462	0.34	2.46
TOTAL	**495**	**33 946**	**$ 0.15**	**0.92 %**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

TABLE II
Wage Increase by Industry 2000

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	16	579	0.13	1.62
Business Service	0	0	0,00	0,00
Construction	66	5 861	0.24	1.17
Educational Service	17	2 333	0.21	1.09
Finance and Insurance	5	235	0.02	0.21
Forestry	10	513	0.20	1.34
Government Service (Municipalities)	54	2 403	0.26	1.52
Health and Social Service	94	3 574	0.06	0.50
Manufacturing	112	10 827	0.19	1.39
Mines, Quarries and Oil Wells	12	1 183	0.12	0.73
Other Services	19	351	0.14	1.36
Trade	31	1 438	0.09	0.61
Transportation, Communications and Other Utilities	16	471	0.24	1.53
TOTAL	**452**	**29 766**	**$ 0.18**	**1.16%**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

TABLE III
Wage Increase by Industry 2001

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	10	419	0.06	0.81
Business Service	0	0	0,00	0,00
Construction	58	5 498	0.15	0.61
Educational Service	16	2 287	0.17	1.00
Finance and Insurance	3	32	0.05	0.57
Forestry	9	451	0.17	1.05
Government Service (Municipalities)	43	1 659	0.19	1.15
Health and Social Service	22	468	0.09	0.81
Manufacturing	95	8 959	0.17	1.06
Mines, Quarries and Oil Wells	10	1 028	0.19	1.14
Other Services	11	171	0.19	1.75
Trade	22	1 147	0.08	0.66
Transportation, Communications and Other Utilities	10	372	- 0.01	- 0.09
TOTAL	**309**	**22 491**	**$ 0.15**	**0.91 %**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

TABLE II
Wage Increase by Industry 2000

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	16	579	0.13	1.62
Business Service	0	0	0,00	0,00
Construction	66	5 861	0.24	1.17
Educational Service	17	2 333	0.21	1.09
Finance and Insurance	5	235	0.02	0.21
Forestry	10	513	0.20	1.34
Government Service (Municipalities)	54	2 403	0.26	1.52
Health and Social Service	94	3 574	0.06	0.50
Manufacturing	112	10 827	0.19	1.39
Mines, Quarries and Oil Wells	12	1 183	0.12	0.73
Other Services	19	351	0.14	1.36
Trade	31	1 438	0.09	0.61
Transportation, Communications and Other Utilities	16	471	0.24	1.53
TOTAL	**452**	**29 766**	**$ 0.18**	**1.16%**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

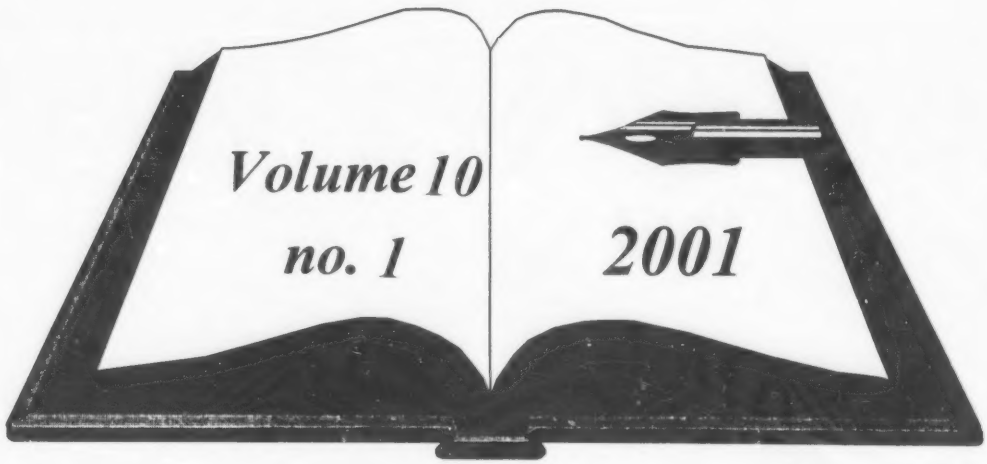
TABLE III
Wage Increase by Industry 2001

INDUSTRY [1]	Number of Current Settlements	Number of employees covered	Average increase	
			$ hour	%
Accommodation, Food and Beverage	10	419	0.06	0.81
Business Service	0	0	0,00	0,00
Construction	58	5 498	0.15	0.61
Educational Service	16	2 287	0.17	1.00
Finance and Insurance	3	32	0.05	0.57
Forestry	9	451	0.17	1.05
Government Service (Municipalities)	43	1 659	0.19	1.15
Health and Social Service	22	468	0.09	0.81
Manufacturing	95	8 959	0.17	1.06
Mines, Quarries and Oil Wells	10	1 028	0.19	1.14
Other Services	11	171	0.19	1.75
Trade	22	1 147	0.08	0.66
Transportation, Communications and Other Utilities	10	372	- 0.01	- 0.09
TOTAL	**309**	**22 491**	**$ 0.15**	**0.91 %**

1 Agreements are categorized according to the Standard Industrial Classification Manual (Statistics Canada, 1980) which classifies a business according to the principal commodity produced.

New Nouveau
Brunswick

Négociations Collectives au Nouveau-Brunswick



ISSN 1193-3445

Ministère de la Formation et du
Développement de l'emploi

AVANT-PROPOS

Négociations Collectives au Nouveau-Brunswick est un rapport sommaire des règlements négociés et des sentences arbitrales déposées auprès du Ministère.

Les données du présent numéro proviennent des 26 règlements et 5 sentences arbitrales reçus par le Ministère au cours de la période allant du 1er janvier 2001 au 31 mars 2001.

Il importe de noter que malgré les renseignements publiés dans le présent numéro, les conventions collectives et les sentences arbitrales restent la seule source officielle de ce genre d'information. On peut consulter ces documents à notre bureau ou en obtenir un exemplaire à 0,20 $ la page, la TVH en sus. En présentant une demande de renseignements au sujet d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale particulière, il faut en indiquer le numéro de référence.

La Direction des relations industrielles tient à remercier les représentants des parties syndicales et patronales qui lui ont fourni l'information nécessaire à la rédaction de cette publication. Si vous avez des questions ou préoccupations, veuillez communiquer avec notre bureau au (506) 453-2261.

PAUL J. LEPAGE, Directeur par intérim
Direction des relations industrielles
Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

TABLE DES MATIÈRES

INDEX DES RÈGLEMENTS v

DÉFINITIONS vii

GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE ix

RÈGLEMENTS

Administration municipale 3
Autres services 8
Commerce 10
Construction 11
Finance et assurances 18
Fabrication 14
Hebergement et Restauration 19
Mines 20
Soins de santé et services sociaux 24
Services d'enseignement 21

SENTENCES ARBITRALES 35

ANNEXES - Sommaires des diagrammes et des tableaux 41

Diagramme 1 - Indemnité de vie chère au Nouveau-Brunswick (règlements de 2000) 43
Diagramme 2 - Indemnité de vie chère au Nouveau-Brunswick (règlements de 1999) 43
Diagramme 3 - Durée moyenne des conventions collectives (règlements de 2000) 44
Diagramme 4 - Durée moyenne des conventions collectives (règlements de 1999) 44

Tableau I - Augmentation de salaire par branche d'activité 1999 45
Tableau II - Augmentation de salaire par branche d'activité 2000 46
Tableau III - Augmentation de salaire par branche d'activité 2001 47

INDEX DES RÈGLEMENTS

Employeur et lieu de travail	Syndicat	Page
Ambulances de la Péninsule Limitée, Shippagan	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4113	25
Centre Père J. Angus MacDonald	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2079-01	24
City Hotels Limited, exploité sous le nom de l'Hôtel République (anciennement Aylwards Atlantic Limited) Edmundston	Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900	19
Dalhousie Industrial Credit Union Ltd.	Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9270	18
Edmundston Emergency Medical Services Inc., Edmundston	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3285	30
Good Samaritan EMS Ltd.	Good Samaritan Paramedic Association	32
Groupe Qualité Lamèque Ltée (division Tourbière de Pokesudie)	Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9254	20
L'Association Coopérative des Pêcheurs de l'Ile Ltée, Lamèque	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1727	14
L'Association des entrepreneurs-électriciens du Nouveau-Brunswick Inc.	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1555	11
L'Institut de Memramcook	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1044	21
L'Université St. Thomas, Fredericton	Association du personnel enseignant de l'Université St. Thomas	22

Employeur et lieu de travail	Syndicat	Page
L'Université St. Thomas, Fredericton	Association du personnel enseignant de l'Université St. Thomas (section du personnel enseignant à temps partiel)	22
La Cité de Miramichi	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3863	3
La Société canadienne du sang, Centre du Nouveau-Brunswick, Saint John	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2069	27
McGovern Ambulances NB Inc.	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4218	33
Moulées Atlantic Feeds Ltée/Ltd., Clair	Syndicat de gros, de détail à rayons, section locale 1065	15
Norampac Inc., Divsion de Moncton (anciennement la Division des boîtes en carton ondulé des Emballages Domtar)	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 882	15
New Brunswick East Coast Railroad	Fraternité des préposés à l'entretien des voies	34
New Brunswick Regional Council of Carpenters Millwrights and Allied Workers	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 37	8
Produits Belle Baie Limitée	Syndicat Acadien des Travailleurs Affiliés et des Pêches, section locale 4, SATAP	17
Rothesay Regional Joint Board of Police Commissioners	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1905	4
SERCA Food Service Inc., Division NASYS, Filiale de Moncton	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4500	10
Tantramar Ambulance Services Ltd., Shediac, Cap Pele Ambulance Service Ltd., Tantramar / Beausejour Ambulance Service Ltd.	Tantramar / Beausejour Paramedic Association	33

Employeur et lieu de travail	Syndicat	Page
Ville de Caraquet	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1470	7
Ville de Sackville	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4272	6
Ville de Sussex	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2163	5

DÉFINITIONS

TAUX MOYEN: Le taux de rémunération le plus près de la moyenne entre le taux le plus bas et le taux le plus élevé qu'un employé permanent à temps plein peut recevoir à l'expiration de la convention précédente.

TAUX DE BASE: Le taux horaire normale, à l'exclusion des bonis, des primes de rendement, etc. Il ne s'agit pas nécessairement du taux le plus bas ou du taux le plus élevé, mais habituellement d'un taux repère établi par les parties aux fins de négociations.

TAUX LE PLUS BAS: Le taux de rémunération le plus bas qu'un employé permanent à temps plein peut recevoir à l'expiration de la convention précédente.

MOYENNE PONDÉRÉE: Cette moyenne arithmétique est subordonnée à la composition de la main-d'oeuvre et établie avant les négociations; elle est calculée à partir du coût total réel de la rémunération de tous les employés visés par le règlement, divisé par le nombre d'employés.

GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

I.P.C.: Indice des prix à la consommation

ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES OU INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE:

L'échelle mobile de salaire ou l'indemnité de vie chère est une disposition de la convention collective qui prévoit l'ajustement du taux de salaire (ou de traitement) en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Ces dispositions contiennent une formule qui permet de convertir les fluctuations de l'IPC en modifications salariales. Cette formule vise à compenser l'érosion du salaire réel causée par l'inflation.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE LIMITÉE OU MAXIMUM:

La formule d'indemnité de vie chère limitée apporte des ajustements aux taux horaires en fonction des fluctuations de l'IPC mais prévoit une indemnité de vie chère limitée ou maximum pour chaque année du contrat, ou l'indemnité peut limiter l'indexation pour toute la durée du contrat; par exemple, indemnité limitée à 0,05 $ par trimestre et à 0,15 $ pour l'année.

EN PERMANENCE:

Les taux horaires ou les salaires sont ajustés automatiquement en fonction des fluctuations de l'IPC.

GARANTIE:

Certaines dispositions d'indemnité de vie chère garantissent une augmentation déterminée à une date précise. Si le mouvement de l'IPC n'a pas engendré l'augmentation garantie en vertu de la formule, cette augmentation entre automatiquement en vigueur à la date fixée.

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE INDEXÉE:

La formule d'indemnité de vie chère indexée n'est pas appliquée tant qu'une fluctuation de l'IPC (habituellement en pourcentage) n'intervient pas pour la faire entrer en vigueur. Ainsi, la formule d'indemnité de vie chère indexée d'une convention collective de deux ans peut accorder 0,01 $ pour chaque fluctuation de 0,5 de l'IPC une fois que celui-ci a connu une hausse d'au moins 10 p. 100. La formule doit souvent être réindexée à chaque année de contrat. Ainsi, la formule peut entrer en vigueur après une hausse de 10 p. 100 de l'IPC pour une année de contrat.

RÈGLEMENTS

ADMINISTRATION MUNICIPALE

La Cité de Miramichi et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3863

Numéro de référence: M-232-03

42,09 mois (du 1999 07 01 au 2002 12 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 11 17

Salaires: Taux le plus bas - commis de bureau I - 11,32 $ l'heure.

Augmentations: date d'entrée en vigueur	augmentation générale*
1999 07 01	1,0 %
2000 01 01	1,75 %
2001 01 01	1,75 %
2002 01 01	1,75 %

* NOTA: Augmentations de salaire plus rajustements selon l'évaluation des tâches correspondant au pourcentage de la différence du taux salarial.

Mutation à un poste temporaire (NOUVEAU):

Si l'employé devait occuper le poste temporaire pendant plus de 5 jours ouvrables consécutifs, il sera rémunéré selon le taux de la classe salariale.

Employés temporaires (NOUVEAU):

Il est entendu que l'employé temporaire recevra une rémunération égale à 80 % du taux salarial.

Congé de deuil -Congé de porteur (NOUVEAU):

Un congé payé d'une demi-journée peut être accordé pour assister à des funérailles à titre de porteur durant le quart de l'employé.

The Rothesay Regional Joint Board of Police Commissioners et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1905

Numéro de référence: R-058-02

49,02 mois (du 2000 06 01 au 2004 06 30)

Date de conclusion du règlement: 2000 11 22

Salaires: Taux le plus bas : (d'après la convention précédente) - 10,21 $ l'heure

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire / augmentation générale
1999 06 01	3,00 $
2000 06 01	2,5 %
2001 01 01	2,5 %
2001 07 01	2,5 %
2002 01 01	2,5 %
2002 07 01	indemnité de vie chère + 1 %
2003 07 01	indemnité de vie chère + 1 %

Heures supplémentaires: Indemnité de repas - cour à l'extérieur des limites régionales - 35 $ (30 $) par jour; déjeuner 7 $ (6 $), dîner 11 $ (9 $) et souper 17 $ (15 $).

Déplacement: Un employé qui suit un cours dans le cadre des activités de l'employeur doit recevoir une indemnité de 8 $ (6 $) par jour, jusqu'à concurrence de 42 $ par semaine.

Congés de maladie: Ils s'accumulent à raison d'un jour et demi par mois de service, jusqu'à concurrence de 200 jours (150).

Banque de congés de maladie du syndicat (NOUVEAU):

L'Employeur et le syndicat doivent établir un comité conjoint responsable de la banque de congés de maladie constituée des crédits accumulés par voie de retenues d'un jour par année à partir de la banque de congés de maladie accumulés de chaque employé. Le comité peut, par un retrait de la banque de congés de maladie, accorder un congé de maladie payé à un employé qui, par exemple, à cause d'une longue maladie, a épuisé ses crédits de congés de maladie, de congés annuels, de congés mobiles et de temps accumulé dû.

Congés de maladie à la retraite (NOUVEAU):

Les employés ayant des crédits de congés de maladie doivent, après 5 années de service et à leur départ à la retraite, recevoir un salaire correspondant à 50 % des congés de maladie, jusqu'à concurrence de 125 jours.

OU

Les employés qui prennent leur retraite pour cause de maladie après cinq (5) années de service doivent recevoir un mois de salaire pour chaque tranche de (5) années de service ou fraction de celle-ci, jusqu'à concurrence de six (6) mois de salaire.

Les employés auront la possibilité de choisir entre les deux options susmentionnées à la retraite pour cause d'âge ou de maladie.

La Ville de Sussex et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2163

Numéro de référence: S-060-02

36 mois (du 2001 01 01 au 2003 12 31)

Salaires: Taux le plus bas : manoeuvres - 16,30 $ l'heure

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2001 01 01	2,0 %
2002 01 01	2,2 %
2003 01 01	2,2 %

Prime de quart: L'Employeur doit verser à l'employé une prime de quart de 0,30 $ (0,25 $) l'heure pour le quart de 16 h à minuit.

Salaire majoré (NOUVEAU):

Les employés à qui l'on demande de se livrer à des travaux avec eaux usées doivent recevoir une prime de 0,30 $ l'heure, qu'il s'agisse de travaux au taux normal ou au taux du surtemps.

Les employés qui travaillent avec du chlore liquide doivent recevoir une prime de 0,30 $ l'heure, qu'il s'agisse de travaux au taux normal ou au taux de surtemps.

Outils du métier (NOUVEAU):

Tout employé qui doit fournir les outils du métier et les mettre à la disposition toute l'année doit recevoir une indemnité de 100 $ par année pour couvrir l'usure normale des outils.

La Ville de Sackville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4272

Numéro de référence: S-061-04

54,09 mois (du 1998 07 01 au 2002 12 31)

Date de conclusion du règlement: 1999 10 12

Salaires: Augmentations :

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
1999 07 01	2,0 %
2000 01 01	2,0 %
2001 01 01	2,0 %
2002 01 01	2,0 %

Ville de Caraquet et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1470

Numéro de référence: C-086-03

48,04 mois (du 2000 07 01 au 2004 06 30)

Date de conclusion du règlement: 2000 12 18

Salaires: Taux le plus bas : commis de musée - 11,91 $ l'heure

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 07 01	2,0 %
2001 01 01	1,0 %
2001 07 01	1,0 %
2002 01 01	1,0 %
2002 07 01	1,0 %
2003 01 01	1,0 %
2003 07 01	1,0 %

Indemnité de retraite (NOUVEAU):

Lorsqu'un employé prend sa retraite et qu'il compte au moins 15 années de service, il doit recevoir une indemnité égale à 50 % des crédits de congés de maladie inutilisés. Lorsqu'un employé prend sa retraite et qu'il compte au moins 25 années de service, il recevra une indemnité égale à 55 % des crédits inutilisés. L'Employeur versera 55 % (50%) de la cotisation et l'employé versera 45 % (50 %) de la cotisation.

AUTRES SERVICES

New Brunswick Regional Council of Carpenters Millwrights and Allied Workers et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 37

Numéro de référence: U-021-02

48,04 mois (du 2000 05 01 au 2004 04 30)

Date d'expiration du règlement précédent: 2000 04 30

Date de conclusion du règlement: 2000 10 16

Salaires: Taux le plus bas: réceptionniste - 10,45 $ l'heure

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire
2000 05 01	1.00 $
2001 05 01	0,50 $
2002 05 01	0,50 $
2003 05 01	0,50 $

Étudiants ayant un emploi d'été (NOUVEAU):

Les étudiants ayant un emploi d'été n'auront aucun droit de rappel et leur adhésion au syndicat cessera à leur mise en disponibilité. Ils n'auront pas droit à la protection du régime de soins de santé ou de soins dentaires, ni à la cotisation de l'employeur au REER. L'indemnité de congés payés sera conforme aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau- Brunswick.

Les employés permanents se feront offrir des heures supplémentaires avant qu'elles soient offertes aux étudiants ayant un emploi d'été.

Indemnité de fin d'emploi (NOUVEAU):

Lorsqu'un employé permanent est mis en disponibilité, il a droit à une indemnité de fin d'emploi qui est égale à 2 semaines de salaire par année de service.

Période de disponibilité, téléavertisseurs, cellulaires (NOUVEAU):

L'employé recevra une heure supplémentaire de salaire par jour pour sa période de disponibilité, ainsi que pour le port d'un téléavertisseur ou d'un cellulaire au nom de l'employeur.

Congé de maladie: Les congés de maladie doivent s'accumuler à raison d'un jour par mois jusqu'à concurrence de 12 jours ouvrables (jusqu'à 2 semaines) à 100 % du salaire.

Cotisation à un REER:

L'Employeur accepte de verser une somme annuelle égale à 3 % du salaire brut de cette année-là, et l'employé pourrait verser une cotisation égale à celle de l'Employeur à un REER:

Date d'entrée en vigueur	taux de cotisation
2000 12 31	3,0 %
2001 05 01	3,5 % (3,0 %)
2003 05 01	4,0 %

Protection salariale (NOUVEAU):

Lorsque, à cause d'une réduction des effectifs, un employé se fait assigner à une classe dont le salaire maximum est inférieur au taux de salaire actuel de l'employé, le salaire de l'employé doit être gelé à son taux de salaire précédent.

COMMERCE

SERCA Food Service Inc., Division NASYS, Filiale de Moncton et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), section locale 4500

Numéro de référence: S-214-01

35,9 mois (du 2000 09 24 au 2003 09 20)

Date de conclusion du règlement: 2000 11 17

Salaires: Taux le plus bas - emballeur - 10,37 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire
2000 09 24	0,64 $ - 0,69 $ selon la classe
2001 09 15	0,32 $
2002 09 15	0,25 $

Paiement forfaitaire:

entrée en vigueur à la ratification:
510 $ à tous les employés à temps plein actifs;
50 $ à tous les employés à temps partiel actifs.

CONSTRUCTION

L'Association des entrepreneurs-électriciens du Nouveau-Brunswick Inc. et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1555

Numéro de référence : E-001-03

20,22 mois (du 2000 10 24 au 2002 06 30)

Date de conclusion du règlement : 2000 10 24

Portée géographique : Comtés d' Albert, de Westmorland et de Kent

Salaires : Coût pour l'employeur par employé et par heure travaillée :

	Dates d'entrée en vigueur		
Travail A	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01
Taux de compagnon	20,59 $	21,04 $	21,49 $
Indemnité de congés payés de 11 %	2,26	2,31	2,36
Santé et bien-être	3,72	3,72	3,72
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16
TOTAL	27,03 $	27,53 $	28,03 $

	Dates d'entrée en vigueur		
Travail B	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01
Taux de compagnon	19,24 $	19,69 $	20,14 $
Indemnité de congés payés de 11 %	2,12	2,17	2,22
Santé et bien-être	3,35	3,35	3,35
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16
TOTAL	25,17 $	25,67 $	26,17 $

	Dates d'entrée en vigueur			
Travail C	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01	2002 01 01
Taux de compagnon	16,39 $	17,29 $	17,74 $	18,19 $
Indemnité de congés payés de 11 %	1,8	1,9	1,95	2
Santé et bien-être	3,35	3,35	3,35	3,35
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16	0,16
TOTAL	22,00 $	23,00 $	23,50 $	24,00 $

Salaires : Coût pour l'employeur par employé et par heure travaillée :

	Dates d'entrée en vigueur		
Travail A	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01
Taux de compagnon	20,59 $	21,04 $	21,49 $
Indemnité de congés payés de 11 %	2,26	2,31	2,36
Santé et bien-être	3,72	3,72	3,72
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16
TOTAL	27,03 $	27,53 $	28,03 $

	Dates d'entrée en vigueur		
Travail B	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01
Taux de compagnon	19,24 $	19,69 $	20,14 $
Indemnité de congés payés de 11 %	2,12	2,17	2,22
Santé et bien-être	3,35	3,35	3,35
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16
TOTAL	25,17 $	25,67 $	26,17 $

	Dates d'entrée en vigueur			
Travail C	Auparavant	2000 10 24	2001 07 01	2002 01 01
Taux de compagnon	16,39 $	17,29 $	17,74 $	18,19 $
Indemnité de congés payés de 11 %	1,8	1,9	1,95	2
Santé et bien-être	3,35	3,35	3,35	3,35
Fonds destiné à la formation de la FIOÉ	0,08	0,08	0,08	0,08
Fonds de perfectionnement industriel de la FIOÉ	0,2	0,2	0,2	0,2
Fonds destiné à la formation de l'AEÉNB	0,02	0,02	0,02	0,02
Fonds de l'association de l'AEÉNB	0,16	0,16	0,16	0,16
TOTAL	22,00 $	23,00 $	23,50 $	24,00 $

FABRICATION

L'Association Coopérative des Pêcheurs de l'Ile Ltée, Lamèque et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), section locale 1727

Numéro de référence: L-026-03

35,51 mois (du 2000 03 16 au 2003 02 28)

Date de conclusion du règlement: 2000 03 16

Salaires: Taux de base (d'après la convention précédente) - 7,90 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 04 01	3 % à 4 % selon la classe
2001 04 01	2 %
2002 04 01	2 %

Moulées Atlantic Feeds Ltée/Ltd., Clair et le Syndicat de gros, de détail à rayons, section locale 1065

Numéro de référence: M-221-01

24,03 mois (du 1998 11 01 au 2000 10 31)

Date de conclusion du règlement: 1998 12 18

Salaires: Taux le plus bas (d'après la convention précédente) manoeuvre - 10,15 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire
1998 11 01	jusqu'à 0,42 $ selon la classe
1999 11 01	jusqu'à 0,40 $ selon la classe

Temps supplémentaire et rappel:

Lorsqu'un employé est rappelé au travail en dehors de ses heures de travail réglementaires, il recevra une indemnité de 0,30 $ (0,25 $) le kilomètre.

Norampac Inc., Division de Moncton, Moncton (anciennement la Division des boîtes en carton ondulé des Emballages Domtar) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 882

Numéro de référence: N-098-01

48,04 mois (du 2000 04 01 au 2004 03 31)

Salaires: Taux le plus bas : (d'après la convention précédente)
concierge - gardien - 14,76 $

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 04 01	2,0 %
2001 04 01	2,0 %
2002 04 01	2,0 %
2003 04 01	2,0 %

Prime de quart: Une prime de quart de 0,45 $ (0,40 $) et de 0,65 $ (0,55 $) l'heure doit être versée pour le travail effectué dans des quarts multiples prévus à l'horaire régulier fixe pour le soir ou la nuit commençant après 15h et 22 h 30.

Indemnité de repas: Lorsqu'un employé doit travailler des heures supplémentaires, il recevra :

date d'entrée en vigueur	montant
2000 04 01	7,50 $
2001 04 01	8,00 $
2002 04 01	8,50 $

pourvu qu'il travaille 2 heures ou plus.

Congé (NOUVEAU):
Si le congé d'un employé dure plus d'un an, le poste sera affiché.

Un employé se fera accorder un congé jusqu'à concurrence de 2 ans pour remplir les fonctions de représentant syndicat du SCCÉP et d'une durée pouvant aller jusqu'au premier mandat s'il est élu député à l'Assemblée législative.

Assurance: L'Employeur accordera une protection de l'assurance-vie collective pour les personnes à charge aux frais des employés, à savoir:

(1) conjoint 10 000 $ (7 000 $)
(2) chaque enfant non marié: 1 an, mais moins de 19 ans (dépend totalement du soutien de l'employé) 5 000 $ (2 000 $).

Décès et mutilation par accident:
Protection de 35 000 $ (27 000 $).

Invalidité de longue durée: Prestation égale à 50 % du salaire mensuel de base jusqu'à concurrence de 1 750 $ (1 500 $).

Chaussures de sécurité:

L'Employeur contribuera une fois par année pour l'achat de chaussures de sécurité les montants suivants :

date d'entrée en vigueur	montant
2000 04 01	80 $ (75 $)
2001 04 01	85 $
2002 04 01	90 $

Produits Belle Baie Limitée et le Syndicat Acadien des Travailleurs Affiliés et des Pêches, section locale 4, SATAP

Numéro de référence: P-035-02

24 mois (du 2000 04 01 au 2002 03 31)

Date d'expiration de la convention collective précédente: 2000 03 31

Date de conclusion du règlement: 2000 05 17

Salaires: Taux le plus bas: employé à la transfomation de hareng - 7,35 $ l'heure.

Augmentations :

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire
2000 04 01	0,10 $
2001 04 01	0,15 $

FINANCE ET ASSURANCES

Dalhousie Industrial Credit Union Ltd. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9270

Numéro de référence : D-072-02

36 mois (du 2000 03 01 au 2003 02 28)

Date de conclusion du règlement: 2000 09 21

Salaires: Taux le plus bas (d'après la convention précédente) - caissière de banque - 11,05 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 09 01	1,0 %
2001 09 01	2,5 %
2002 09 01	2,5 %

Soins de santé: La Credit Union versera un montant égal à 75 % (50 %) de la prime si les employés cotisaient au régime de la Croix Bleue offert par la Credit Union Central.

Régime de retraite (NOUVEAU): La Credit Union versera une cotisation égale aux cotisations des employés à leur régime de retraite, jusqu'à concurrence de 5 % du montant brut de leur salaire hebdomadaire.

Prime de signature: 100 $

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

City Hotels Limited, exploité sous le nom de l'Hôtel République (anciennement Aylwards Atlantic Limited) Edmundston et l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 900

Numéro de référence : C-286-02

36 mois (du 2000 03 04 au 2003 03 03)

Date de conclusion du règlement: 2000 09 14

Salaires: Taux le plus bas (d'après la convention précédente) - serveur et serveuse - 6,76 $ l'heure.

Augmentations:	date d'entrée en vigueur	augmentation générale
	2000 03 04	0,26 $ à 1,19$*
	2001 03 04	0,15 $ à 0,25$*
	2002 03 04	0,15 $ à 0,25$*
		*selon la classe

MINES

Groupe Qualité Lamèque Ltée (division Tourbière de Pokesudie) et les Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9254

Numéro de référence: G-106-01

19,99 mois (du 2000 05 03 au 2001 12 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 05 03

Salaires : D'après la convention collective précédente - 10,30 $ l'heure

Augmentations: date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 01 01	0,20 $
2001 01 01	0,20 $

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

L'Institut de Memramcook et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1044

Numéro de référence: M-068-01

24 mois (du 2000 07 01 au 2002 06 30)

Date d'expiration du règlement précédent: 2000 06 30

Date de conclusion du règlement: 2000 11 02

Salaires: Taux le plus bas - serveur - 7,25 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation du taux horaire
2000 11 01	0,10 $
2001 06 01	0,15 $
2002 01 01	0,05 $

Salaires: Un employé qui est affecté de façon temporaire à un poste qui est assorti d'un taux de salaire plus élevé que celui qui est payé pour le poste régulier de l'employé doit recevoir le taux le plus élevé pour toutes les heures travaillées (si l'affectation est d'une durée de 7 1/2 heures ou plus).

Généralités: Les employés travaillant dans le secteur des services d'alimentation, le restaurant, la cafétéria et le bar-salon (restaurant et cafétéria) auront droit à un repas gratuit par quart.

L'Université St. Thomas, Fredericton et l'Association du personnel enseignant de l'Université St. Thomas

Numéro de référence: S-094-01

48,04 mois (du 1999 07 01 au 2003 06 30)

Date de conclusion du règlement: 2000 06 01

Salaires: Taux le plus bas - chargé de cours - 38 059 $ par année.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
1999 07 01	2,0 %
2000 07 01	3,0 %
2001 07 01	2,5 %*
2002 07 01	2,5 %*

*Indemnité de vie chère (indexée) applicable.

Espace à bureau et équipement (NOUVEAU):

Tous les employés se feront attribuer un bureau, sauf lorsqu'ils sont en congé, et un ordinateur de modèle courant conformément à ce qu'ont adoptés les services d'informatique. L'université remplacera les ordinateurs à des intervalles de 4 ans.

L'Université St. Thomas, Fredericton et l'Association du personnel enseignant de l'Université St. Thomas (section du personnel enseignant à temps partiel)

Numéro de référence: S-094-02

48,04 mois (du 1999 07 01 au 2003 06 30)

Date de conclusion du règlement: 2000 08 01

Salaires: Taux le plus bas - instructeur à temps partiel - 3 428 $ pour chaque demi-crédit (ou l'équivalent) de cours enseigné

Augmentations:

Employés nommés à des postes permanents :

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
1999 07 01	2,0 %
2000 01 01	4,5 %
2000 07 01	3,0 %
2001 07 01	2,5 %*
2002 07 01	2,5 %*

Instructeurs à temps partiel:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
1999 07 01	2,0 %
2000 07 01	3,0 %
2001 07 01	2,5 %*
2002 07 01	2,5 %*

*Indemnité de vie chère (indexée)

Régime de retraite:

Les cotisations au régime de retraite doivent être les suivantes :
Cotisation de l'employeur égale à 6 % (13 %) du salaire régulier.

Indemnité de perfectionnement pédagogique (NOUVEAU):

À compter du 1er septembre 2000, une indemnité de perfectionnement pédagogique égale à 50 $ par demi-crédit de cours enseigné doit être offerte aux employés figurant à l'annexe A.

SOINS DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Le Centre Père J. Angus MacDonald et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2079-01

Numéro de référence: M-188-01

36,04 mois (du 1999 04 01 au 2002 03 31)

Date d'expiration du règlement précédent: 1999 03 31

Date de conclusion du règlement: 2000 01 19

Salaires: Préposé à l'entretien ménager - 10,54 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
1999 04 01	1,0 %
1999 10 01	0,5 %
2000 04 01	1,0 %
2000 10 01	0,8 %
2001 04 01	1,0 %
2001 10 01	0,8 %

Congé de deuil:

Sur présentation d'une demande, un employé peut obtenir un congé de deuil payé au décès d'un conjoint, d'un fils ou d'une fille, jusqu'à concurrence de 7 jours consécutifs (5 jours consécutifs), l'un devant être le jour des funérailles.

Congés annuels:

AUPARAVANT (convention précédente)	
Service	**Jours par mois**
moins d'1an	1 et 1/4
1 an et moins de 5 ans	1 et 1/4
plus de 5 ans et moins de 20 ans	1 et 2/3
plus de 20 ans	2 et 1/2

NOUVEAU (convention actuelle)	
Service	**Jours par mois**
1 an	1,25
5 ans et moins de 16 ans	1,66
17 ans et moins de 18 ans	1,75
18 ans et moins de 19 ans	1,19
19 ans et moins de 20 ans	2
plus de 20 ans	2,08

Les Ambulances de la Péninsule Limitée, Shippagan et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4113

Numéro de référence: A-137-01

16,08 mois (du 2000 11 28 au 2003 03 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 11 28

Salaires: Taux le plus bas : technicien ambulancier : 13,20 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 07 01	1,5%
2001 04 01	à négocier conformément avec l'augmentation approuvée par le ministère des Finances

Heures de travail:

La période de travail réglementaire comportera 42 (40) heures sur une période de deux semaines.

Jours fériés (NOUVEAU):

Fête de la Reine.

Congés annuels: Calculés à partir de 12 (8) heures par jour, 42 (40) heures par semaine.

1 an à 5 ans - 7 quarts (1 an à 6 ans - 10 jours ouvrables)
6 ans à 10 ans - 11 quarts (7 ans à 14 ans - 15 jours ouvrables)
11 ans à 17 ans - 13 quarts (15 ans et plus - 20 jours ouvrables)
18 ans et plus - 15 quarts

Inoculation (NOUVEAU) :

Tous les vaccins exigés seront payés par l'Employeur.

Disponibilité: Tous les employés en disponibilité qui sont rappelés au travail seront rémunérés 2 heures au taux des heures supplémentaires applicable.

Vêtements: L'Employeur fournira une fois par année :
1 chemise à manches longues
2 chemises à manches courtes
1 chandail en laine
2 pantalons

Une fois aux 2 ans, l'Employeur fournira :
1 manteau pour toutes saisons
1 paire de bottes (100 $)

Assurance (NOUVEAU):

L'Employeur accepte d'offrir des régimes d'assurance-santé et d'assurance-vie.
Les primes seront les suivantes :
Régime individuel - 50 % par l'Employeur et 50 % par l'employé.
Régime familial - 40 % par l'Employeur et 60 % par l'employé.

La Société canadienne du sang, Centre du Nouveau-Brunswick, Saint John et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2069

Numéro de référence: R-029-02

36,04 mois (du 1999 01 01 au 2001 12 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 05 29

Salaires: Taux le plus bas : réceptionniste - 8,94 $ l'heure.

Technologues de laboratoire:

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de rajuster les taux de salaire des technologues de laboratoire II et II et IV pour qu'ils soient égaux et entrent en vigueur à la date figurant dans la convention ou les conventions des technologues de laboratoire médical II, III et IV qui seront convenus jusqu'au 31 décembre 2001 inclusivement entre le Conseil du Trésor et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, groupe: personnel médical et laboratoire.

Aides de laboratoire:

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de rajuster les taux de salaire des aides de laboratoire pour qu'ils soient égaux et entrent en vigueur aux dates figurant dans la convention pour l'échelle de traitement 10 (services aux malades), qui seront convenus jusqu'au 31 décembre 2001 inclusivement entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique représentant les groupes suivants : Commis, sténographes et mécanographes, services aux établissements et services aux malades en établissement dans la partie III en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

Commis-comptables magasiniers:

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de rajuster les taux de salaire des commis-comptables magasiniers pour qu'ils soient égaux et entrent en vigueur aux dates figurant dans la convention collective pour l'échelle de traitement 18 (Commis, sténographes) qui seront convenus jusqu'au 31 décembre 2001 inclusivement entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique représentant les groupes suivants : Commis, sténographes et mécanographes, services aux établissements et services aux malades dans la partie III en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

Commis-dactylographes:

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de rajuster les taux de salaire des commis-dactylographes pour qu'ils soient égaux et entrent en vigueur aux dates figurant dans la convention collective pour le taux de traitement 9 (Commis, sténographes et mécanographes) qui seront convenus jusqu'au 31 décembre 2001 inclusivement entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique représentant les groupes suivants : Commis, sténographes et mécanographes, services aux établissements et services aux malades dans la partie III en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

Concierges d'immeuble et préposés aux services des donneurs:

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accepte de rajuster les taux de salaire des concierges d'immeuble et des préposés aux services des donneurs pour qu'ils soient égaux au pourcentage ou au montant fixe du rajustement salarial convenu entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 (qui s'applique aux employés de la SCS énumérés à l'annexe A) et qui entreront en vigueur aux mêmes dates, jusqu'au 31 décembre 2001 inclusivement.

Nota: L'Employeur s'engage à accorder tout rajustement rétroactif à la deuxième période de paye suivant la date de signature de la convention collective. Les échelles salariales résultant de ce qui précède, lorsqu'elles sont disponibles, feront partie de l'annexe « A ».

Jours fériés payés (NOUVEAU) :

Les employés à temps partiel, temporaires et occasionnels devant travailler une partie d'un jour férié doivent être rémunérés à raison d'une fois et demie le taux normal pour les heures tombant un jour férié.

Rappel: L'Employer doit verser une indemnité de 0,30 $ (0,25 $) le kilomètre comprenant toutes les taxes (nouveau) si le véhicule personnel de l'employé est utilisé.

Rappel et annulation du quart (NOUVEAU):

Les employés qui reçoivent un avis préalable de moins de huit (8) heures de l'annulation du quart doivent être rémunérés quatre (4) heures au taux normal. À la discrétion de l'Employeur, l'employé peut se faire assigner d'autres fonctions pendant la période de quatre (4) heures.

Prime de responsabilité (NOUVEAU):

Les technologues assignés comme « responsables » doivent recevoir une prime égale à 0,70 $ pour la portion du quart durant laquelle ils assument les responsabilités énoncées. Ces employés doivent être rémunérés au moins une heure.

Congé de deuil (NOUVEAU):

Tous les employés permanents ont droit aux congés payés suivants:

(i) Au décès d'un conjoint (dont le conjoint de fait), d'un enfant, de la mère, du père ou du fiancé ou de la fiancée, cinq jours consécutifs de travail prévus à l'horaire;

(ii) Au décès d'un frère, d'une soeur, d'un tuteur légal, d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-soeur; trois jours ouvrables, y compris le jour des funérailles;

(iii) Au décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, un jour pour assister aux funérailles;

(iv) Au décès d'un proche parent autre que ceux énumérés à l'alinéa (i), qui réside au foyer de l'employé, cet employé peut se faire accorder jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs de travail prévus à l'horaire, pourvu qu'il présente une demande d'approbation par écrit au directeur du centre.

Congé d'urgence (NOUVEAU):

Les employés à temps partiel se feront payer un congé d'urgence au prorata en fonction des heures de travail réglementaires des employés à partir de l'année précédente.

Uniforme (NOUVEAU):

L'Employeur doit fournir aux employés de laboratoire travaillant avec des produits chimiques, qui sont exposés aux déversements, deux combinaisons de chirurgie (pantalons seulement) par année sur demande écrite.

Retraite (paiement forfaitaire) (NOUVEAU):

Une telle indemnité sera calculée au prorata pour les employés à temps partiel.

Indemnité de repas:

Dîner - 7,00 $ (6,75 $)
Souper - 14,00 $ (13,00 $)

Hébergement et transport:

L'employé doit se faire accorder le tarif de taxi réel jusqu'à concurrence de 15 $ (12 $) jusqu'à son lieu de résidence.

Edmundston Emergency Medical Service Inc., Edmundston et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3285

Numéro de référence: E-070-01

36 mois (du 2000 04 01 au 2003 03 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 11 24

Salaires: Taux le plus bas: technicien d'urgence: 13,20 $ l'heure.

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 04 01	2,0 %
2001 04 01	2,0 %
2002 04 01	2,5 %

Jours fériés (NOUVEAU):

Lundi de Pâques;

Le jour fixé par proclamation du gouverneur général en conseil pour la célébration de la fête de la Reine;

Le jour fixé par proclamation du gouverneur général en conseil pour la célébration du jour de l'action de Grâces;

le jour du Souvenir;

le lendemain de Noël.

Congés annuels: Un employé à temps plein doit recevoir un congé annuel pour chaque année de la manière suivante :

0 - 1 année - 96 heures (0 - 2 ans - 84 heures)
1 - 5 années - 240 heures (2 - 10 ans - 126 heures)
6 ans et plus - 288 heures (10 ans et plus - 168 heures)

Congé de deuil (NOUVEAU):

Un employé a droit à un congé payé de deux quarts prévus à l'horaire (jusqu'à concurrence d'un jour) au décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un grand-père et d'une grand-mère.

Formation (NOUVEAU):

Congé d'études - lorsqu'un employé est autorisé à prendre un congé d'études, il recevra le taux normal de salaire pour le congé sans perte d'ancienneté.

L'Employeur accepte de verser à chaque employé la somme de 30 $, jusqu'à concurrence de 8 $ par jour, dans la mesure où la formation se déroule à l'extérieur des heures de travail de l'employé.

Régime d'avantages de l'employé:

L'Employeur doit contribuer 3 % du salaire normal en fonction de 42 heures par semaine à tous les employés à temps plein sous la forme d'un REER.

L'Employeur doit payer le vaccin anti-hépatitique B et les vaccins de rappel.

Prime de rappel:

Date d'entrée en vigueur	taux horaire
2000 04 01	2,55 $ (2,50 $)
2001 04 01	2,60 $
2002 04 01	2,65 $

Transferts d'ambulance:

Québec	140 $ (125 $)
Saint John	160 $ (145 $)
Halifax	250 $ (230 $)
Fredericton	125 $ (110 $)
Moncton	175 $ (160 $)
Campbellton	95 $ (85 $)
Rimouski	75 $ (85 $)
Montréal	190 $ (175 $)

NOUVEAU: Un montant de 12 $ est accordé pourvu que la durée réglementaire ou normale du transfert dépasse trois heures.

L'Employeur accepte de payer un tarif fixe de 40 $ par retour de transfert en cas de transfert aller-retour.

Good Samaritan EMS Ltd. et Good Samaritan Paramedic Association

Numéro de référence: G-123-01

33,87 mois (du 1998 04 08 au 2001 01 31)

Première convention collective:

Employés à temps plein comptant moins de 1 an - 12,43 $
Employés à temps plein comptant plus de 1 an -13,45 $
Employés occasionnels - 9,32 $

Les indemnités de rappel s'appliquent au personnel à temps plein au taux de 1,5.

Les périodes de disponibilité sont rémunérées à raison de 1 heure, pour 3 heures de disponibilité, au taux applicable.

McGovern Ambulances NB Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4218

Numéro de référence: M-247-01

36,04 mois (du 1999 06 01 au 2002 05 31)

Salaires:

Augmentations:

date d'entrée en vigueur	augmentation générale
2000 06 01	1,5 %
2001 06 01	1,5 %

Tantramar Ambulance Services Ltd., Shediac, Cap Pele Ambulance Service Ltd, Tantramar / Beausejour Ambulance Service Ltd. et Tantramar / Beausejour Paramedic Association

Numéro de référence: T-057-01

6,57 mois (du 2000 09 13 au 2001 03 31)

Date de conclusion du règlement: 2000 09 13

Première convention collective

TRANSPORT, COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS

New Brunswick East Coast Railroad et la Fraternité des préposés à l'entretien des voies

Numéro de référence: N-097-01

36,69 mois (du 1997 12 12 au 2000 12 31)

Date de conclusion du règlement: 1997 12 12

Première convention collective.

SENTENCES ARBITRALES

Numéro de référence: B-130-04/01-2001

Ben's Limited et le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 406

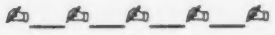
Litige: indemnité de nettoyage

Sentence: grief rejeté

Date de la sentence: le 27 février 2001

Nombre de pages: 16

Arbitre: Donald MacLean



Numéro de référence: E-024-02/01-2001

Eastland Industries Limited et la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386

Litige: affichage du poste

Sentence: grief rejeté

Date de la sentence: le 11 janvier 2001

Nombre de pages: 12

Arbitre: Brian D. Bruce

Numéro de référence : T-013-02/01-2001

La Corporation municipale de la Ville de Tracadie-Sheila et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2505

Litige: indemnité de fin d'emploi

Sentence: grief admis

Date de la sentence: le 15 décembre 2000

Nombre de pages: 9

Arbitre: Donald MacLean

✍___✍___✍___✍___✍

Numéro de référence : P-112-03/01-2001

Pepsi Cola Canada Beverages Ltd. et le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1288P

Litige: supplantation

Sentence: grief rejeté

Date de la sentence: le 28 janvier 2001

Nombre de pages: 12

Arbitre: Brian D. Bruce

✍___✍___✍___✍___✍

Numéro de référence: S-061-03/01-2001

La Ville de Sackville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1188

Litige: temps suppiémentaire

Sentence: grief admis

Date de la sentence: le 19 février 2001

Nombre de pages: 25

Arbitre: Raymond P. Gorman

Annexe

Sommaire des diagrammes et tableaux

DIAGRAMME 1
Indemnité de vie chère au Nouveau-Brunswick
(Règlements conclus en 2000)

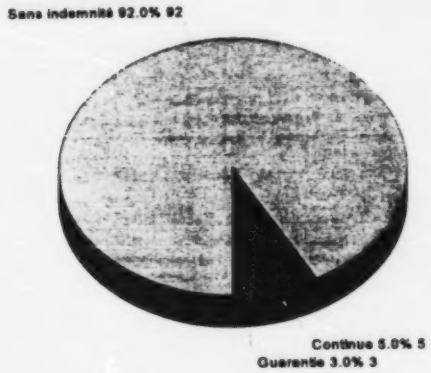


DIAGRAMME 2
Indemnité de vie chère au Nouveau-Brunswick
(Règlements conclus en 1999)

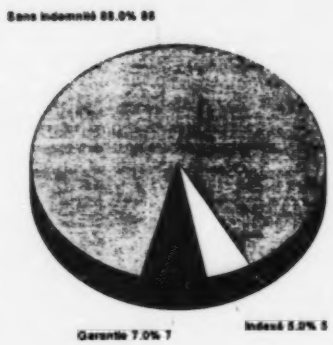


DIAGRAMME 3
Durée de conventions collectives, en mois
(Règlements conclus en 2000)

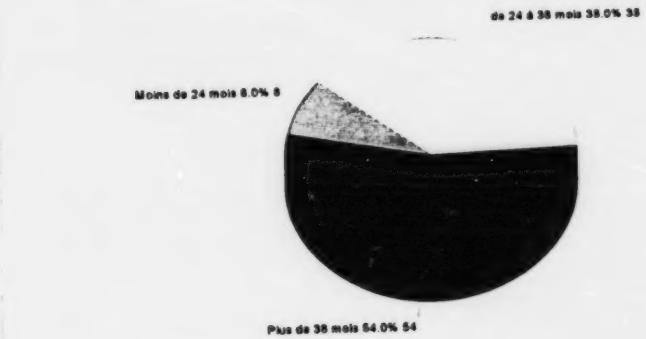


DIAGRAMME 4
Durée des conventions collectives, en mois
(Règlements conclus en 1999)

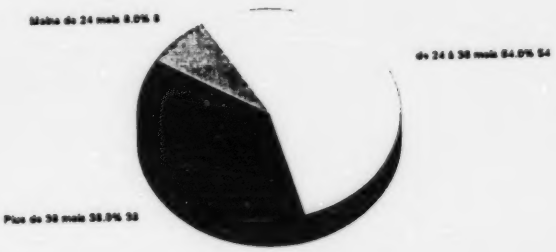


TABLEAU II

Augmentation salariale par branche d'activité - 2000

Branche d'activité [1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	54	2 403	0,26	1,52
Autres services	19	351	0,14	1,36
Commerce	31	1 438	0,09	0,61
Construction	66	5 861	0,24	1,17
Enseignement	17	2 333	0,21	1,09
Exploitation forestière et foresterie	10	513	0,20	1,34
Fabrication	112	10 827	0,19	1,39
Finance et assurances	5	235	0,02	0,21
Hébergement et restauration	16	579	0,13	1,62
Mines, carrières et puits de pétrole	12	1 183	0,12	0,73
Transports, communications et autres services publics	16	471	0,24	1,53
Services aux entreprises	0	0	0,00	0,00
Soins de santé et services sociaux	94	3 574	0,06	0,50
TOTAL	452	29 766	$ 0,18	1,16 %

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation

TABLEAU II

Augmentation salariale par branche d'activité - 2000

Branche d'activité [1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	54	2 403	0,26	1,52
Autres services	19	351	0,14	1,36
Commerce	31	1 438	0,09	0,61
Construction	66	5 861	0,24	1,17
Enseignement	17	2 333	0,21	1,09
Exploitation forestière et foresterie	10	513	0,20	1,34
Fabrication	112	10 827	0,19	1,39
Finance et assurances	5	235	0,02	0,21
Hébergement et restauration	16	579	0,13	1,67
Mines, carrières et puits de pétrole	12	1 183	0,12	0,73
Transports, communications et autres services publics	16	471	0,24	1,53
Services aux entreprises	0	0	0,00	0,00
Soins de santé et services sociaux	94	3 574	0,06	0,50
TOTAL	**452**	**29 766**	**$ 0,18**	**1,16 %**

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation

TABLEAU I

Augmentation salariale par branche d'activité - 1999

Branche d'activité [1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	61	2 662	0,22	1,30
Autres services	22	368	0,17	1,79
Commerce	34	3 024	0,02	0,16
Construction	78	4 767	0,15	0,66
Enseignement	18	2 307	0,15	0,88
Exploitation forestiere et foresterie	12	613	0,12	0,86
Fabrication	120	13 702	0,16	0,97
Finance et assurances	5	235	0,03	0,36
Hebergement et restauration	20	707	0,08	0,98
Mines, carrieres et puits de pétrole	15	1 528	0,21	1,36
Transports, communications et autres services publics	17	462	0,34	2,46
Services aux enterprises	1	9	0,00	0,00
Soins de sante et services sociaux	92	3 563	0,13	1,16
TOTAL	**495**	**33 946**	**$ 0,15**	**0,92 %**

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation

TABLEAU III

Augmentation salariale par branche d'activité - 2001

Branche d'activité[1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	43	1 659	0,19	1,15
Autres services	11	171	0,19	1,75
Commerce	22	1 147	0,08	0,66
Construction	58	5 498	0,15	0,61
Enseignement	16	2 287	0,17	1,00
Exploitation forestière et foresterie	9	451	0,17	1,05
Fabrication	95	8 959	0,17	1,06
Finance et assurances	3	32	0,05	0,57
Hébergement et restauration	10	419	0,06	0,81
Mines, carrières et puits de pétrole	10	1 028	0,19	1,14
Transports, communications et autres services publics	10	372	- 0,01	- 0,09
Services aux entreprises	0	0	0	0
Soins de santé et services sociaux	22	468	0,09	0,81
TOTAL	**309**	**22 491**	**$ 0,15**	**0,91 %**

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation.

TABLEAU I

Augmentation salariale par branche d'activité - 1999

Branche d'activité [1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	61	2 662	0,22	1,30
Autres services	22	368	0,17	1,79
Commerce	34	3 024	0,02	0,16
Construction	78	4 767	0,15	0,66
Enseignement	18	2 307	0,15	0,88
Exploitation forestière et foresterie	12	613	0,12	0,86
Fabrication	120	13 702	0,16	0,97
Finance et assurances	5	235	0,03	0,36
Hébergement et restauration	20	707	0,08	0,98
Mines, carrières et puits de pétrole	15	1 528	0,21	1,36
Transports, communications et autres services publics	17	462	0,34	2,46
Services aux enterprises	1	9	0,00	0,00
Soins de santé et services sociaux	92	3 563	0,13	1,16
TOTAL	495	33 946	$ 0,15	0,92 %

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation

TABLEAU III

Augmentation salariale par branche d'activité - 2001

Branche d'activité[1]	Nombre de règlements courrant	Nombre d'employés visés	Augmentation moyenne	
			$ l'heure	%
Administration municipale	43	1 659	0,19	1,15
Autres services	11	171	0,19	1,75
Commerce	22	1 147	0,08	0,66
Construction	58	5 498	0,15	0,61
Enseignement	16	2 287	0,17	1,00
Exploitation forestière et foresterie	9	451	0,17	1,05
Fabrication	95	8 959	0,17	1,06
Finance et assurances	3	32	0,05	0,57
Hébergement et restauration	10	419	0,06	0,81
Mines, carrières et puits de pétrole	10	1 028	0,19	1,14
Transports, communications et autres services publics	10	372	- 0,01	- 0,09
Services aux entreprises	0	0	0	0
Soins de santé et services sociaux	22	468	0,09	0,81
TOTAL	309	22 491	$ 0,15	0,91 %

1 Les ententes sont classées suivant la Classification type des industries (Statistiques Canada, 1980) qui regroupe les entreprises selon le produit ou service de spécialisation.